

**PENGARUH TEMPERAMEN DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA TENAGA PENJUAL PT ASTRA INTERNATIONAL TBK – DAIHATSU
SALES OPERATION SEMARANG)**

Lindaningtyas Hermawati

The purpose of this research is to analyze the influence of temperament and compensation satisfaction to job performance through organizational commitment sales people at PT. Astra International Daihatsu Semarang. The sampling method used was a saturated sampling, the overall salesperson PT. Astra International Tbk-DSO Semarang totaling 50 people. The analysis technique used is multiple linear analysis, path analysis, and Sobel test. The results showed that temperament and satisfaction compensation positive and significant impact on organizational commitment, temperament, satisfaction compensation and organizational commitment positive and significant impact on job performance sales person at PT. Astra International Tbk-DSO Semarang.

Key words : Temperament, Satisfaction compesation, Organizational commitment, Job performance.

PENDAHULUAN

PT. Astra International Tbk – Daihatsu Sales Operation (AI-DSO) sebagai salah satu divisi penjualan otomotif selalu mengorganisir segala sumber daya yang ada agar dalam aktivitas produksinya tercapai hasil yang maksimal, yang akhirnya dapat meningkatkan volume penjualan. Salah satu cara untuk meningkatkan volume penjualan dapat dilakukan dengan pemasaran. Dalam memasarkan produk-produknya, PT Astra International memanfaatkan tenaga penjual yang berhadapan langsung dengan konsumen. Keberhasilan tenaga penjual dalam bekerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya, temperamen yang mendominasi setiap pemikiran, ucapan serta sikap, dan juga kepuasan atas kompensasi yang diterima.

LaHaye (1971), seorang ahli Psikologi menyatakan bahwa temperamen mempengaruhi perilaku seseorang dalam setiap pemikiran, ucapan serta sikapnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Demikian halnya dengan prestasinya dalam mengaktualisasikan karyanya.

Selain faktor personal seseorang itu sendiri, sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2000: 222).

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (2000:156), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2000:155).

Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan (Morrison, 1997).

Perkembangan industri otomotif saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Dan dengan semakin banyaknya merek-merek baru bermunculan dengan spesifikasi dan harga yang relatif sama sehingga memperketat persaingan dalam penjualan, maka berkaitan dengan hal tersebut, tenaga penjual PT.Astra International-DSO Semarang dituntut agar mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai prestasi kerja yang baik demi meningkatkan volume penjualan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh temperamen karyawan terhadap komitmen organisasi tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
3. Bagaimana pengaruh temperamen terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi temperamen terhadap prestasi kerja.
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh temperamen terhadap komitmen organisasi tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
3. Menganalisis pengaruh temperamen terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.
6. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi temperamen terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.

7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja tenaga penjual PT Astra International Daihatsu Semarang.

Temperamen

Temperamen merupakan gabungan dari ciri-ciri pembawaan yang secara tidak sadar mempengaruhi tingkah laku seseorang. Dasar teori temperamen pada awalnya diciptakan oleh Hippocrates sekitar lebih dari 2400 tahun yang lalu. Hippocrates membagi manusia menjadi 4 temperamen dasar dan memberi nama kepada masing-masing temperamen itu sanguin, kolerik, melankolis, dan phlegmatis. Tetapi tidak ada seorangpun yang hanya mempunyai satu tipe temperamen, itulah sebabnya semua orang memiliki gabungan temperamen, meskipun biasanya ada satu tipe temperamen yang paling menonjol daripada yang lainnya (LaHaYe, 1971).

Kompensasi

Martoyo (2000:126) mendefinisikan kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Sedangkan Handoko (2000:155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Sedangkan Michael dan Harold (1993 : 443) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasi kan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Komitmen Organisasi

Robbins (2001:119) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans

(2006:249) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi tersebut
3. Suatu keyakinan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dalam kaitan dengan penelitian ini, yang dimaksud dengan komitmen adalah keinginan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Konsep ini diambil dari pendapat Luthans (2006:205) yang meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan.

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2002:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dharma (1986:32) menyatakan ada tiga cara menyusun kriteria prestasi kerja, yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

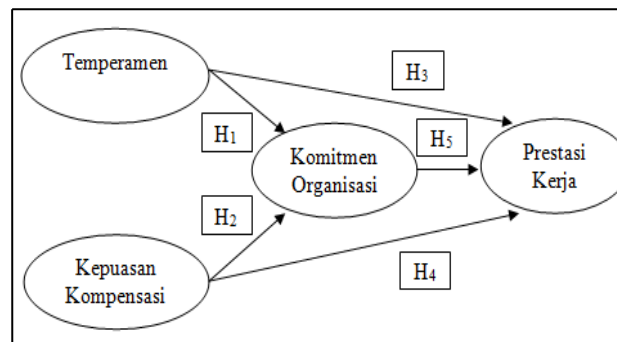
Kualitas pekerjaan, merupakan salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari sejauhmana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan terhadap pelaksanaan kegiatan. Sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan maka realisasi hasil kerja karyawan tersebut dihubungkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu, merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu menyelesaikan suatu kegiatan. Oleh sebab itu ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Hipotesis

- H₁ : Temperamen berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H₂: Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H₃: Temperamen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₄: Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₅: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₆: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara temperamen terhadap prestasi kerja.
- H₇: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan penulis lakukan adalah PT. Astra International Tbk-Daihatsu Sales Operation yang terletak di Jalan Majapahit nomor 111-117 dan di Jalan Perintis Kemerdekaan nomor 203 A Semarang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan tenaga penjual PT. Astra International Tbk-Daihatsu Sales Operation yang berjumlah 50 orang. Setelah populasi diketahui maka penentuan responden pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional

Temperamen

Temperamen ialah tampilan tingkah laku atau karakter yang dimiliki tenaga penjual yang terungkap melalui tindakan, ucapan, dan perasaan.

Kepuasan Kompensasi

Variabel kepuasan kompensasi diukur dengan 3 indikator yang diadopsi dari pendapat Michael dan Harold (1993 : 443) yang membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator. Konsep ini diambil dari pendapat Luthans (2006:205) yang meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan.

Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja dalam penelitian ini diadopsi dari Dharma (1986) dengan indikator sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert 1 sampai untuk penilaian tanggapan responden, yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi Pearson dan korelasi *Product Moment*. Jika hasil perhitungan kurang dari 0,05 maka dinyatakan valid, sedangkan nilai kritis untuk pengujian sampel ($n = 50$), diperoleh nilai *degree of freedom* (df)/ r_{tabel} sebesar 0,279 dan dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significant (2-tailed)</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Kesimpulan
X ₁	.686	.000	.567	Valid
X ₂	.562	.000	.460	Valid
X ₃	.685	.000	.606	Valid
X ₄	.540	.000	.362	Valid
X ₅	.582	.000	.463	Valid
X ₆	.505	.000	.362	Valid
X ₇	.634	.000	.532	Valid
X ₈	.655	.000	.538	Valid
X ₉	.573	.000	.434	Valid
X ₁₀	.693	.000	.598	Valid
Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significant (2-tailed)</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Kesimpulan
X ₁₁	.727	.000	.665	Valid
X ₁₂	.630	.000	.528	Valid
X ₁₃	.614	.000	.531	Valid
X ₁₄	.622	.000	.529	Valid
X ₁₅	.522	.000	.451	Valid
X ₁₆	.642	.000	.568	Valid
X ₁₇	.637	.000	.557	Valid
X ₁₈	.530	.000	.443	Valid
X ₁₉	.754	.000	.689	Valid

X ₂₀	.529	.000	.421	Valid
X ₂₁	.618	.000	.522	Valid
X ₂₂	.664	.000	.586	Valid
X ₂₃	.436	.002	.337	Valid
Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significant (2-tailed)</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Kesimpulan
X ₂₄	.714	.000	.565	Valid
X ₂₅	.727	.000	.565	Valid
X ₂₆	.620	.000	.429	Valid
X ₂₇	.591	.000	.362	Valid
X ₂₈	.670	.000	.512	Valid
X ₂₉	.700	.000	.531	Valid
Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significant (2-tailed)</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Kesimpulan
X ₃₀	.678	.000	.520	Valid
X ₃₁	.726	.000	.563	Valid
X ₃₂	.599	.000	.388	Valid
X ₃₃	.707	.000	.565	Valid
X ₃₄	.667	.000	.499	Valid
X ₃₅	.772	.000	.643	Valid

Berdasarkan pengujian validitas variabel Temperamen, Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan mempunyai kevalidan yang tinggi sehingga layak digunakan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dan digunakan untuk pengambilan sebuah kesimpulan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha cronbach*. Arikunto (2002: 171) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih.

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1.	Temperamen	0.805	Reliabel
2.	Kepuasan Kompensasi	0.860	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0.751	Reliabel
4.	Prestasi kerja	0.779	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menurut kriteria Arikunto (2002) dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Hipotesis pertama yang diajukan adalah *temperamen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi*. Sedangkan hipotesis kedua yang diajukan adalah *kepuasan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.528	.32605	1.739

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kompensasi, Temperamen

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.030	2	3.015	28.362	.000 ^a
	Residual	4.997	47	.106		
	Total	11.027	49			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kompensasi, Temperamen

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.107	.490		.219	.828
	Temperamen	.475	.151	.413	3.154	.003
	Kepuasan_Kompensasi	.473	.156	.398	3.040	.004

Uji Hipotesis 3, 4 dan 5

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah *temperamen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja*. Hipotesis keempat yang diajukan adalah *kepuasan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja*. Sedangkan hipotesis kelima yang diajukan adalah *komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja*.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.643	.28558	1.684

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kompensasi, Temperamen

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.433	3	2.478	30.382	.000 ^a
	Residual	3.752	46	.082		
	Total	11.185	49			

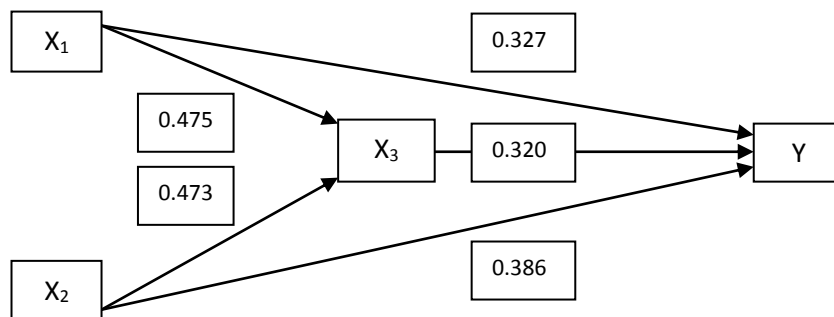
a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kompensasi, Temperamen

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.185	.430		.669
	Temperamen	.327	.145	.282	.029
	Kepuasan_Kompensasi	.386	.149	.322	.013
	Komitmen_Organisasi	.320	.128	.318	.016

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke 3, 4, dan 5 pada persamaan 2 ini diperoleh diagram jalur empiris untuk model Y sebagaimana yang dijelaskan gambar berikut ini.



Indirect Effect dan Total Effect:

1. Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X_1 ke Y melalui $X_3 = (0,475) \times (0,320) = 0,152$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= 0,327 + 0,152 = 0,479$
2. Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X_2 ke Y melalui $X_3 = (0,473) \times (0,320) = 0,151$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= 0,386 + 0,151 = 0,537$

Mendeteksi Pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi Hubungan Temperamen dengan Prestasi Kerja

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

1. $\text{Komitmen_Organisasi} = a + a \text{ Temperamen} + e_1$
2. $\text{Prestasi_Kerja} = a + c \text{ Temperamen} + b \text{ Komitmen} + e_2$

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.760	.479		.119
	Temperamen	.778	.123	.676	.000

a. Dependent Variable:Komitmen_Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.243	.430		.566	.574
Temperamen	.500	.145	.429	3.438	.001
Komitmen_Organisasi	.425	.126	.420	3.364	.002

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (**ab**) perlu diuji dengan Sobel test sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0.425)^2 (0.123)^2 + (0.778)^2 (0.126)^2 + (0.123)^2 (0.126)^2} \\
 &= \sqrt{(0.00273268) + (0.00960949) + (0.00024019)} \\
 &= 0.11217112
 \end{aligned}$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0.778)(0.425)}{0.11217112} = \frac{0.33065}{0.11217112} = 2.9477284$$

Mendeteksi Pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi Hubungan Kepuasan Kompensasi dengan Prestasi Kerja

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

1. Komitmen_Organisasi = a + a Kepuasan_Kompensasi + e₁
2. Prestasi_Kerja = a+cKepuasan_Kompensasi+bKomitmen_Organisasi+ e₂

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.749	.483		1.549	.128
Kepuasan_Kompensasi	.787	.125	.673	6.309	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.247	.435		.569	.572
Kepuasan_Kompensasi	.495	.148	.418	3.341	.002
Komitmen_Organisasi	.433	.127	.428	3.422	.001

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (**ab**) perlu diuji dengan Sobel test sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0.433)^2 (0.125)^2 + (0.787)^2 (0.127)^2 + (0.125)^2 (0.127)^2} \\ &= \sqrt{(0.00292952) + (0.0099898) + (0.00025202)} \\ &= 0.11476646 \end{aligned}$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{(0.787)(0.433)}{0.11217112} = \frac{0.340771}{0.11476646} = 2.969256$$

Pengaruh Temperamen Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan temperamen terhadap komitmen organisasi, terdukung. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.475 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.473 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004.

Pengaruh Temperamen Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa temperamen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi tenaga penjual. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.327 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.029.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi yang terdiri dari kompensasi material, sosial, dan aktivitas positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga penjual. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.386 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.013.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Selanjutnya, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.320 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.016.

Pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi Hubungan Temperamen dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan sobel test diperoleh t hitung sebesar 2.947 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.6759, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara temperamen terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi Hubungan Kepuasan Kompensasi dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan sobel test diperoleh t hitung sebesar 2.969 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.6759, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh temperamen dan kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada PT Astra International Tbk – Daihatsu Sales Operation Semarang), maka penelitian ini menyimpulkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Temperamen berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tenaga penjual yang bertemperamen Sanguin-Kolerik memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan. Hal ini disebabkan tenaga penjual yang memiliki temperamen sanguin-kolerik merupakan seseorang yang suka melawan untuk tugas, kreatif dan inovatif, punya energi dan antusiasme terhadap pekerjaan dan dapat mengilhami/mengajak orang lain untuk ikut.
2. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tenaga penjual merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga tenaga penjual memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan.
3. Temperamen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tenaga penjual yang bertemperamen Sanguin-Kolerik memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Hal ini disebabkan tenaga penjual dalam bekerja selalu berkomunikasi langsung dengan konsumen, dan dengan memiliki temperamen yang mendukung untuk bersikap luwes, pandai bergaul, hangat dan pantang menyerah, akan mempengaruhi tenaga penjual dalam memasarkan mobil dan juga pada prestasi kerjanya.
4. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. tenaga penjual yang memandang adil atas kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi tenaga penjual tersebut dalam bekerja, sehingga mereka akan lebih berusaha meningkatkan prestasinya.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan tenaga penjual yang bertemperamen Sanguin-Kolerik dan perusahaan dalam memberikan kompensasi bagi tenaga penjual agar tenaga penjual memiliki prestasi yang baik dalam bekerja perlu berkomitmen terlebih dahulu.
6. Dari hasil analisis pengaruh mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada pengujian pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan temperamen dengan prestasi kerja didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti komitmen organisasi menjadi faktor memediasi hubungan antara temperamen dengan prestasi kerja tenaga penjual.

7. Sedangkan pada pengujian pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja juga didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti komitmen organisasi memediasi hubungan antara temperamen dengan prestasi kerja tenaga penjual.

DAFTAR PUSTAKA

- Adonia, Beatrix. 2007. *Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel di Ambon)*. Jurnal Eksekutif, Volume 4, Nomor 2, Universitas Kristen Maluku.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi V)*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bagyo, Yupono. 2009. *Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Mediasi Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank UOB Buana Capem Tabanan-Bali)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, Nomor 4, STIE Malangkecewara Malang.
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A., 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Mc. Graw Hill inc. Singapura.
- Dharma, Agus. 1986. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi I. Rajawali: Jakarta.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Volume 5, Nomor 1, Universitas Kristen Petra.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. CV. Haji Masagung: Jakarta.
- Hendryadi. 2010. *Aplikasi Analisis Jalur dengan SPSS Versi 15.0*. <http://teorionline.wordpress.com/2010/03/11/aplikasi-analisis-jalur-dengan-spss-versi-15-0>
- LaHaYe, Tim. 1971. *Temperamen yang Diubahkan*. Alih bahasa: Mundingsari S. Surabaya: Yakin.
- Littauer, Florence. 1996. *Personality Plus (Edisi Revisi)*. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Littauer, Florence dan Marita Littauer. 2002. *Bersahabat Dengan Siapapun Juga (Getting Along With Almost Anybody)*. Terjemahan Oleh Arvin Saputra. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Penerbit Andi: Yogyakarta.

- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. BPFE: Yogyakarta.
- Purba, D. Elfina dan Ali Nina L.S. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Makara, Sosial Humaniora, Vol 8 (3) 105-111.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Diterjemahkan Oleh Hadyana Pujaatmaka*. PT Prenhallindo: Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfa beta: Bandung.
- Sutanto, Eddy M. 2003. *Hubungan Antara Temperamen Karyawan, Pemberian Kompensasi, Dan Jenjang Karier Yang Tersedia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Volume 5, Nomor 1, Universitas Kristen Petra.
- Zaid, Sudirman. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Sulawesi Tenggara*. Jurnal Manajemen Mutu Volume 8 Nomor 1, Universitas Haluoleo Kendari.